

2022 INFORME ANUAL

OFICINA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA
CÁMARA DE REPRESENTANTES DE LOS EE. UU.



U.S. HOUSE OFFICE OF
DIVERSITY &
INCLUSION



**PONIEND
EL PUEBLO
ESTADOUNIDENSE
EN LA CÁMARA DE
REPRESENTANTES**



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
INTRODUCCIÓN	3
SERVICIOS AL CANDIDATO	5
INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	8
FORMACIÓN	14
PROGRAMACIÓN	16
OTRAS OFERTAS DE SERVICIOS	19
APÉNDICES	22

RESUMEN EJECUTIVO

Desde el 112.º Congreso, todos los Congresos han batido el récord de composición de miembros más diversa de la historia y se prevé que el 118.º Congreso vuelva a ser el más diverso de la historia de la Cámara de Representantes de los EE. UU. (U.S. House of Representatives, USHR) (USHR o Cámara).

De conformidad con la Resolución 6 de la Cámara de Representantes, la Oficina de Diversidad e Inclusión (Office of Diversity and Inclusion, ODI) apoya a las oficinas de empleo de la Cámara de Representantes de los EE. UU. en la creación y el cultivo de una plantilla del Congreso cada vez más diversa e inclusiva que refleje al pueblo estadounidense.

De acuerdo con la Resolución, la ODI es responsable de presentar un informe de fin de año para documentar sus logros a lo largo de cada sesión del Congreso. Este informe incluye un resumen de las actividades anuales de cada una de las principales ofertas de servicios de la oficina, entre las que se incluyen los servicios al candidato, la investigación y el análisis de datos, la formación y la programación.

El Equipo de Servicios a los Candidatos prestó asistencia a más de 1,020 candidatos y realizaron consultas para ayudar a preparar a más de 180 candidatos para las entrevistas con las Oficinas de la Cámara. La ODI también respondió a más de 500 solicitudes de currículums de las Oficinas de la Cámara. Después de recibir los servicios a los candidatos del equipo, más de 150 candidatos consiguieron oportunidades profesionales en el Congreso.

El Equipo de Investigación y Análisis de Datos gestionó una serie de estudios que abarcaron a toda la empresa, entre ellos el Estudio sobre la Diversidad de los Testigos de la Cámara de Representantes, el Estudio sobre la Remuneración y la Diversidad de la Cámara de Representantes y el Estudio de Análisis de Barreras en Materia de Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad (Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility, DEIA) de la Cámara de Representantes. Este año, la ODI publicó su primer informe anual sobre la diversidad de los testigos, que recogía datos recopilados en 2021 sobre las características demográficas de los testigos, testimonios presenciales y virtuales, ubicación de los testimonios y gastos de los testimonios. El informe reveló que aproximadamente el 41 % de los encuestados se identificaban como personas de color, el 48 % como mujeres, el 10 % como personas con discapacidad y el 60 % como menores de 55 años.





La oficina también supervisó el análisis de la remuneración y la diversidad, que se realiza en los años impares. Este informe de fin de año contiene los resultados a nivel de tendencia para 2019 y 2021, en los que se constató que, en comparación con el año 2019, la diversidad general de la plantilla de la Cámara aumentó de forma observable en el año 2021, en particular en lo que respecta a la raza, el origen étnico, la edad y la condición de discapacidad. Sin embargo, las personas de color siguen estando infrarrepresentadas en los cargos superiores. Además, la oficina se encargó de supervisar el examen de las barreras en el lugar de trabajo, que exploró las percepciones de la situación de DEIA entre los trabajadores. En 2022, el análisis reveló que las prácticas de DEIA difieren entre las Oficinas de la Cámara y los empleados expresaron la necesidad de ampliar los recursos de DEIA.

El Equipo de Formación impartió 10 sesiones de desarrollo profesional con las Oficinas de la Cámara sobre los temas relacionados con DEIA. Según las evaluaciones posteriores a las sesiones, aproximadamente el 94 % de los participantes calificaron las sesiones como “Excelentes” o “Buenas”, y el mismo porcentaje indicó que sería “Muy Probable” o “Probable” que

recomendaran la sesión a otras personas. El Equipo de Programación organizó 30 eventos, a los que se inscribieron aproximadamente 3,720 participantes. Asimismo, la ODI participó en 41 eventos relacionados con DEIA organizados por organizaciones externas y colaboró con 80 institutos universitarios y universidades en actividades relacionadas con DEIA, que llegaron a más de 2,038 asistentes.

Durante el 117.º Congreso, fui nombrada directora por el presidente de la Cámara. Además, la oficina ascendió a 3 miembros del equipo a cargos superiores, al tiempo que acogió a 3 miembros del equipo junior y 2 pasantes remunerados. Además de incorporar 6 nuevos cargos y establecer presencia física en los edificios de las oficinas Longworth y O'Neill de la Cámara, los Equipos de Gestión de Operaciones y Comunicaciones gestionaron el sitio web de la oficina, el boletín semanal y varias plataformas de redes sociales, como Facebook, Instagram y Twitter, así como LinkedIn, tanto para la Cámara de Representantes de los EE. UU. (USHR) como para la ODI, lo que se tradujo en un alcance de más de 142,635 seguidores y 560,000 impresiones.

En el último año, en apoyo de su misión, la ODI ha hecho grandes avances para impulsar su visión de servir como un recurso esencial en el avance de DEIA mediante la prestación de servicios óptimos en toda la comunidad de la Cámara. Con este espíritu, la ODI se encuentra en una posición adecuada para seguir cumpliendo su misión y su visión, ayudando a poner al pueblo en la cámara de representantes del pueblo mientras la oficina se prepara para el 118.º Congreso.

SESHA JOI MOON, PHD
DIRECTORA, OFICINA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
CÁMARA DE REPRESENTANTES DE LOS EE. UU.

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

La Oficina de Diversidad e Inclusión (ODI) se creó en virtud de la Resolución 6 de la Cámara del 116.º Congreso. La misión de la oficina es ayudar a crear y cultivar una plantilla de congresistas diversa e inclusiva dentro de la Cámara de Representantes de los EE. UU. (USHR o Cámara) que refleje al pueblo estadounidense.¹ La oficina se esfuerza por servir como recurso esencial en el avance de la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad (DEIA) mediante la prestación de servicios óptimos a la comunidad de la Cámara.

La misión y la visión de la oficina se llevan a cabo a través de las siguientes ofertas de servicios principales:

- **Servicios al candidato:** la ODI ayuda a poner en contacto a los candidatos con los empleos en el Congreso, lo que incluye, entre otras cosas, la realización de simulacros de entrevistas, revisiones de currículums y de perfiles de LinkedIn para solicitantes de empleo interesados en incorporarse a la plantilla de la Cámara.
- **Investigación y análisis de datos:** la ODI lleva a cabo estudios para examinar y educar sobre el estado de la representación en la plantilla de la Cámara, para incluir, pero no limitarse a, la supervisión del Estudio de Diversidad de Testigos de la Cámara, el Estudio de Remuneración y Diversidad de la Cámara y el Estudio de Análisis de Barreras de DEIA de la Cámara.
- **Formación:** la ODI ofrece oportunidades de aprendizaje para formar a la plantilla de la Cámara en temas relacionados con DEIA, entre los que se incluyen la facilitación de sesiones sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging, DEIB) en el lugar de trabajo, Traerse a uno mismo al trabajo y Prejuicios implícitos en el lugar de trabajo.
- **Programación:** la ODI organiza eventos recurrentes para la comunidad de la Cámara, que incluyen, entre otros, colaboraciones con otras oficinas de la Cámara para resaltar los recursos de los empleados y celebraciones especiales para destacar los meses del patrimonio.

La oficina mantiene el siguiente conjunto de valores fundamentales que sirven de principios rectores en la prestación de sus servicios:

- **Compromiso:** la ODI tiene el compromiso inquebrantable de mantenerse fiel a su misión y visión.
- **Pertenencia:** la ODI defiende la importancia de DEIA para fomentar el sentimiento de pertenencia.
- **Servicio:** la ODI sirve a la comunidad de la Cámara con excelencia para garantizar que represente la diversidad de la nación.
- **Colaboración:** la ODI colabora con todos para ser un recurso de confianza dentro de la comunidad de la Cámara y fuera de ella.
- **Integridad:** la ODI se dedica a modelar sus valores fundamentales en todas sus acciones con integridad.

De acuerdo con la Resolución 6 de la Cámara, la ODI es responsable de elaborar un informe anual en el que se destaquen las actividades clave de cada una de sus ofertas de servicios al final de cada período de sesiones del Congreso. Se ordena a la oficina que presente este informe anual a un conjunto definido de Oficinas de la Cámara, entre las que se incluyen el presidente de la Cámara, el líder de la mayoría, el líder de la minoría, el Comité de Administración de la Cámara y el Comité de Asignaciones de la Cámara.

¹ Congreso de los EE. UU. "Adopta las Reglas de la Cámara de Representantes para el Centésimo Decimosexto Congreso y para otros fines". 116.º Congreso Resolución de la Cámara 6. 9 de enero de 2019. <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-resolution/6>.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La plantilla autorizada de la ODI consta de 11 empleados a tiempo completo, entre los que se incluyen su director, director adjunto, un par de miembros del personal profesional sénior, un par de miembros del personal profesional junior, analista sénior de investigación y datos, analista junior de investigación y datos, gerente de comunicaciones, gerente de operaciones y administrador financiero. La oficina también mantiene un par de pasantías remuneradas en curso, que actúan como pasantes de Diversidad e Inclusión en el marco de un nombramiento de duración limitada que no supera los 120 días.

En junio de 2022, la ODI dio la bienvenida a una nueva Directora, Sesha Joi Moon, PhD, y su Directora en Funciones, Enumale Agada, Lic., pasó a ser Asesora Sénior. En agosto de 2022, Katrina Oshima y Diego Zambrano fueron ascendidos a Miembros Sénior del Personal Profesional, y Rachel Dubin fue ascendida a Analista Sénior de Investigación y Datos. Durante este mismo mes, la oficina seleccionó a Marina Sangit y David Zou como Miembros Junior del Personal Profesional, así como a Fariha Khalid como Analista Junior de Investigación y Datos. En septiembre de 2022, la ODI dio la bienvenida a sus Pasantes Inaugurales de Diversidad e Inclusión, Deja Petty y Eynat Amir, y para dar cabida al creciente equipo, la oficina estableció presencia física en los edificios de las oficinas Longworth y O'Neill de la Cámara.



*Línea de fotos con el 117.º Congreso
Nancy Pelosi, Presidenta de la
Cámara de Representantes*



Retiro de planificación estratégica de la ODI

SERVICIOS AL CANDIDATO

VISIÓN GENERAL

La oferta de servicios a los candidatos está diseñada para ayudar a garantizar que las Oficinas de la Cámara tengan acceso al mayor número posible de talentos necesarios para hacer frente a los crecientes retos de la nación, reflejando al mismo tiempo la rápida evolución demográfica del pueblo estadounidense. En la actualidad, la ODI cuenta con un equipo de 4 profesionales dedicados a crear un canal de talento diverso para ayudar a poner en contacto a los candidatos con las oportunidades profesionales en el Congreso en todas las oficinas de la Cámara, incluidas las de liderazgo, miembros, comités y oficinas de apoyo.

“EL HECHO ES QUE EL CONGRESO NO REFLEJA A LAS COMUNIDADES ESTADOUNIDENSES. LA OFICINA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, JUNTO CON SU DILIGENTE PERSONAL, HA TOMADO EL VOLANTE Y HA CONSTRUIDO UNA OPERACIÓN DESDE CERO, LO QUE HA DADO LUGAR A LA CONTRATACIÓN DE NUMEROSOS CANDIDATOS DIVERSOS CALIFICADOS QUE TIENEN SU OPORTUNIDAD DE TRABAJAR EN EL CAPITOLIO. ESTOY ORGULLOSO DE TRABAJAR JUNTO A LA ODI EN SU MISIÓN DE GARANTIZAR QUE TODOS TENGAN UN SITIO EN LA MESA POLÍTICA”.

“MI EXPERIENCIA TRABAJANDO CON LA OFICINA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN HA SIDO INCREÍBLE.

ME HAN ORIENTADO, ME HAN AYUDADO A REVISAR MI CURRÍCULUM, ME HAN AYUDADO A ESTABLECER CONTACTOS CON OTRAS PERSONAS DEL CAPITOLIO Y ME HAN PROPORCIONADO UNA COMUNIDAD MARAVILLOSA PARA LLEGAR A LAS PERSONAS Y CONOCER A OTRAS PERSONAS COMO YO”.

“LA OFICINA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN ME AYUDÓ A SENTIRME SEGURO EN MI BÚSQUEDA DE EMPLEO. EL CAPITOLIO TIENE UN FORMATO ESTRICTO PARA LOS CURRÍCULUMS Y HAY CIERTOS TRUCOS CLAVE PARA LAS ENTREVISTAS Y LA OFICINA ME ESTÁ AYUDANDO A ESTAR EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE LOS DEMÁS ASPIRANTES”.

“EL EQUIPO SE TOMÓ EL TIEMPO NECESARIO PARA CONOCER MIS ANTECEDENTES Y EXPLICARME QUÉ RECURSOS OFRECE LA OFICINA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN. ME OFRECERON CONSEJOS INCREÍBLEMENTE ÚTILES Y PERSONALIZADOS Y SUS SUGERENCIAS SE BASABAN EN PRUEBAS SOBRE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN, LO QUE FACILITÓ MUCHO SU COMPRESIÓN Y ME AYUDÓ A SENTIRME CAPACITADO PARA HACER MIS PROPIAS CORRECCIONES. MUCHAS VECES, EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DA LA SENSACIÓN DE TENER REGLAS OSCURAS Y NO ESCRITAS A LAS QUE SOLO TIENEN ACCESO LAS PERSONAS QUE SABEN, PERO EL EQUIPO AYUDÓ A DESMITIFICAR LOS CRITERIOS”.

Testimonios de candidatos de la ODI

RESULTADOS

La ODI lleva a cabo consultas con los candidatos para ayudarlos a prepararse para posibles oportunidades profesionales. A lo largo del año, la ODI asistió a más de 1,020 candidatos a través de reuniones de admisión con revisión de currículums y realizó más de 180 simulacros de entrevistas. Además, la oficina consultó a las Oficinas de la Cámara en más de 500 ocasiones y compartió más de 1,912 currículums con los responsables de contratación para su consideración, con más de 465 solicitantes de empleo que consiguieron oportunidades profesionales en el Congreso tras recibir servicios para candidatos desde la creación de la oficina.

Además de proporcionar remisiones a las Oficinas de la Cámara basadas en candidatos preevaluados a través de los canales de talento tradicionales, como los bancos de currículums de la Cámara, demócratas y republicanos, la ODI aprovechó herramientas más emergentes para identificar a candidatos precalificados. Más concretamente, en un esfuerzo por ampliar aún más la red de candidatos preevaluados o precalificados de la Cámara, la oficina llevó a cabo recientemente un suave lanzamiento del Programa Piloto de Reclutamiento en LinkedIn de la USHR. Este programa piloto está diseñado para permitir a las Oficinas de la Cámara aprovechar la plataforma líder de soluciones de talento en toda la plantilla mundial. Actualmente, la página de la USHR cuenta con más de 136,000 seguidores y casi 10,000 empleados, lo que se traduce en un alcance de más de 2.5 millones de candidatos potenciales. Esto contribuirá a acabar con el proceso de contratación históricamente aislado para los candidatos, especialmente para los solicitantes de empleo procedentes de grupos de población históricamente desatendidos o infrarrepresentados.



Evento estratégico de reclutamiento y divulgación con la oficina del congresista Scott Peters en el Mesa Community College (Instituto Técnico Comunitario de Mesa)



Evento estratégico de reclutamiento y divulgación con la congresista Jenniffer González-Colon en la Convención y Exposición Nacional de LULAC



Congressional Hispanic Caucus Institute (Instituto de la Asamblea Hispana del Congreso) Conferencia de Líderes



Fly-In del Distrito Demócrata

MIRANDO HACIA AL FUTURO

Mientras la oficina se prepara para el lanzamiento completo del Programa Piloto de Reclutamiento en LinkedIn de la USHR, la ODI se compromete a cumplir con su misión mediante el aprovechamiento continuo de asociaciones estratégicas, vías y canales para ayudar a identificar talentos diversos. Por ejemplo, la oficina seguirá recurriendo a toda la comunidad de la Cámara para ayudar a identificar a los candidatos, para incluir tanto a las partes interesadas internas como externas, como por ejemplo, entre otros, el Instituto Americano de Asia y el Pacífico de Estudios del Congreso (Asian Pacific American Institute for Congressional Studies, APAICS), Del Instituto Universitario al Congreso (College to Congress, C2C), Fundación de la Asamblea Negra del Congreso (Congressional Black Caucus Foundation, CBCF), Instituto de la Asamblea Hispana del Congreso (Congressional Hispanic Caucus Institute, CHCI), Instituto de Liderazgo Hispano del Congreso (Congressional Hispanic Leadership Institute, CHLI) y Running Start. Mientras la oficina se prepara para la próxima sesión del Congreso, sigue valorando la importancia de trabajar con estas organizaciones para ayudar a reclutar candidatos que, sin el apoyo financiero proporcionado a través de sus programas, de otro modo no tendrían acceso a buscar un empleo en el Congreso.

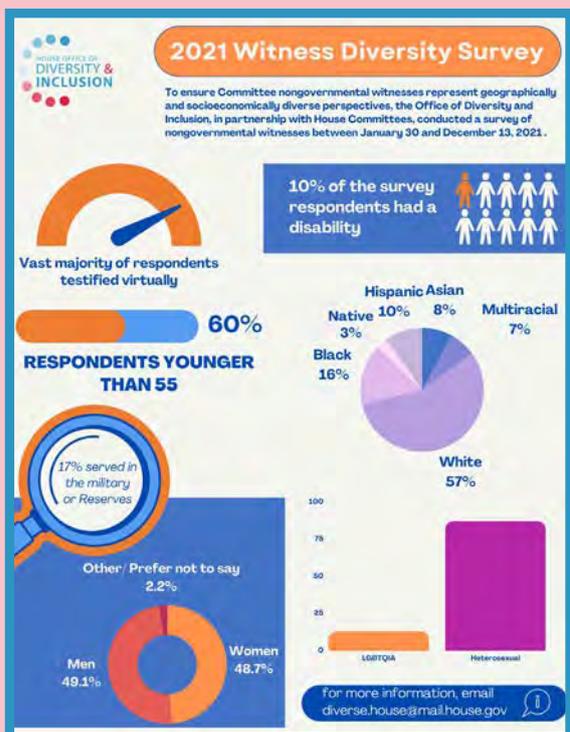
Además, la ODI tiene previsto continuar su actual campaña para acercar el Congreso a las comunidades, aprovechando una estrategia bidireccional de reclutamiento y divulgación para conectar con los candidatos, tanto en el distrito como entre distritos. Más concretamente, la oficina seguirá apostando por los compromisos presenciales y las exposiciones con entidades profesionales y posteriores a la secundaria de toda una amplia presencia geográfica para ayudar a atraer a los mejores y más brillantes del país al Capitolio, con especial atención a las instituciones y organizaciones con servicios a los marginados (Marginally-Serving Institutions And Marginally-Serving Organizations, MSI/MSO).

INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

VISIÓN GENERAL

La oferta de investigación y análisis de datos de la ODI está diseñada para examinar y educar sobre el estado de la representación en la plantilla de la Cámara. En la actualidad, la ODI cuenta con un equipo de 2 analistas de investigación y datos que ayudan a gestionar una cartera de estudios que abarca toda la empresa, entre los que se incluyen el Estudio sobre la Diversidad de los Testigos de la Cámara de Representantes, el Estudio sobre Remuneración y Diversidad de la Cámara de Representantes y el Estudio de Análisis de Barreras en Materia de DEIA de la Cámara de Representantes.

La ODI recoge los resultados de cada uno de estos estudios en el sitio web de la oficina. Además de los resúmenes ejecutivos de cada análisis, el sitio web incluye el panel de DEIA de la ODI, que ofrece la composición demográfica de la plantilla de la Cámara, con datos sobre raza, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, identidad religiosa, discapacidad, condición militar, edad, responsabilidades de cuidados y nivel de estudios, entre otros. Además, recoge mediciones sobre las percepciones de los empleados en relación con la satisfacción con la remuneración, los beneficios, las características del puesto de trabajo y la movilidad profesional. El panel también ofrece una representación visual de la plantilla de la Cámara en comparación con cargos similares en fuerzas laborales competidoras de los sectores público y privado.



ESTUDIO SOBRE LA DIVERSIDAD DE TESTIGOS ANTE LA CÁMARA

El Estudio de la Cámara sobre la Diversidad de los Testigos se basa en el examen previo de la diversidad de los testigos realizado por la Asamblea Tripartita del Congreso. Se trata de un estudio anual voluntario basado en encuestas que examina datos sobre la composición demográfica de los testigos no gubernamentales que testifican ante los Comités de la Cámara junto con sus experiencias al testificar. Se presenta una actualización semestral al Comité de Administración de la Cámara (Committee on House Administration, CHA) y un informe anual a las principales partes interesadas de toda la comunidad de la Cámara, mientras que un resumen ejecutivo se pone a disposición del público a través del sitio web de la oficina. Esta sección resume los datos de la actualización semestral de este año, ya que la finalización del informe anual está prevista para enero de 2023.

Entre enero y junio de 2022, un total aproximado de 1,209 testigos no gubernamentales declararon ante los Comités de la Cámara. De ellos, 292 respondieron a la encuesta, lo que arroja una tasa de respuesta global de casi el 24 %, que oscila entre el 0 % y el 100 % por Comité.¹ La encuesta reveló que alrededor del 62 % de los encuestados testificaron virtualmente y el 38 % en persona, y que la mayoría lo hizo ante audiencias celebradas en Washington, D.C.² Además, el 73 % de los encuestados testificó ante subcomités. Aproximadamente el 60 % de los encuestados no incurrió en gastos porque testificó virtualmente, mientras que el 17 % no incurrió en gastos porque vivía cerca de la ubicación de la audiencia. Para casi el 13 % de los encuestados, los gastos fueron cubiertos por terceras organizaciones, mientras que el 9 % pagó sus propios gastos.

Alrededor del 62 % de los encuestados se identificaron como blancos, el 14 % como negros o estadounidenses de raza negra, el 7 % como asiáticos, el 6 % como de más de una raza, el 5 % como de origen hispano, latino o español³, el 5 % como indígenas estadounidenses o nativos de Alaska y el 1 % como nativos de Hawái o aborígenes de las islas del Pacífico en Oceanía. Alrededor del 46 % se identificaron como mujeres, el 52 % como hombres, el 1 % como transgénero y menos del 1 % como no binario. Alrededor del 61 % de los encuestados eran menores de 55 años. La encuesta también reveló que alrededor del 87 % de los encuestados se identificaban como heterosexuales, el 12 % eran o habían sido militares y el 10 % tenían alguna discapacidad. La mayoría de los encuestados procedían de 44 estados, o de Washington D.C., territorios de los EE. UU. y 19 naciones tribales indígenas estadounidenses.

La ODI envió una encuesta de seguimiento a los Comités de la Cámara para explorar si tienen intención de ofrecer una opción permanente de audiencia virtual a los testigos y, de los encuestados, aproximadamente el 67 % declaró que tiene intención de mantener una opción virtual, mientras que el 28 % aún no lo había decidido.

1 Todos los porcentajes se han redondeado a números enteros.

2 En la repetición actual de la encuesta no se pregunta si los encuestados testificaron virtualmente debido a la pandemia, a preferencias personales o a razones personales (por ejemplo, responsabilidades como cuidador, obligaciones laborales, disponibilidad limitada de permisos, barreras socioeconómicas, etc.). Sin embargo, la ODI está considerando añadir preguntas para investigar más a fondo la selección de testigos para el testimonio virtual frente al testimonio presencial como parte de su encuesta en el 118^o Congreso.

3 Aproximadamente el 5 % de los encuestados se identificó como de origen hispano, latino o español cuando se les preguntó específicamente; sin embargo, el 2 % se identificó como tal cuando se les preguntó por la identificación racial o étnica.

ESTUDIO SOBRE REMUNERACIÓN Y DIVERSIDAD DE LA CÁMARA

El Estudio sobre Remuneración y Diversidad de la Cámara es un estudio bienal voluntario basado en encuestas sobre la remuneración, los beneficios y la composición demográfica de la plantilla de la Cámara. El estudio se realiza cada dos años en los años impares y sus dos primeras repeticiones corrieron a cargo de ICF, una empresa consultora externa. La próxima repetición del análisis está prevista para 2023.

Los resultados del estudio se ponen a disposición del público a través del panel de DEIA de la ODI en la página web de la oficina y demuestra el perfil demográfico de la plantilla de la Cámara. El panel también ofrece datos sobre remuneración, beneficios y percepciones de los empleados, y compara la plantilla de la Cámara con referencias externas. En esta sección, se presentan los datos a nivel de tendencia de 2019 y 2021.

En 2019, la encuesta se envió a 10,356 empleados con un total de 5,290 cumplimentaciones, arrojando una tasa de respuesta de aproximadamente el 51.1 %. En 2021, 10,955 empleados recibieron la encuesta, que fue cumplimentada por 5,777 empleados, lo que supone una tasa de respuesta de aproximadamente el 52.5 %.

Al comparar los resultados de 2019 y 2021, se observa un aumento de la diversidad entre el conjunto de la plantilla de la Cámara. Por ejemplo, la composición de los empleados negros o estadounidenses de raza negra aumentó un 0.7 %. Del mismo modo, los empleados que se identifican como de origen hispano, latino o español aumentaron aproximadamente un 1.3 %. Los empleados que se identifican como no binarios crecieron un 0.4 %, y los menores de 33 años aumentaron un 2.7 %. Además, la ODI comenzó a recopilar datos sobre el estado de discapacidad en 2021, y alrededor del 9.2 % de los empleados se identificaron como personas con discapacidad.

COMPARACIÓN DE LA COMPOSICIÓN DEMOGRÁFICA DE LA PLANTILLA DE LA CÁMARA DE 2019 Y 2021

Demographic Composition	2019	2021	% Change
Race			
Hispanic, Latino, or Spanish Origin	12.2%	13.5%	+1.3%
White	69.5%	69.3%	-0.2%
Black or African American	14.5%	15.2%	+0.7%
Asian or Asian American	6.7%	5.4%	-1.3%
Native Hawaiian or Other Pacific Islander	0.9%	0.6%	-0.3%
American Indian or Alaska Native	-	0.7%	-
Middle Eastern or North African	1.6%	0.6%	-1.0%
More Than One Race	-	5.8%	-
Other	4.0%	2.0%	-2.0%
Gender Identity			
Women	54.3%	55.8%	+1.5%
Men	43.1%	43.7%	+0.6%
Non-Binary	0.1%	0.5%	+0.4%
Transgender	0.0%	0.2%	+0.2%
Other	-	0.1%	-
Sexual Orientation			
Heterosexual or Straight	83.3%	88.2%	-0.1%
Military Status			
Current or Past Service	8.6%	7.3%	-1.3%
Disability Status			
Individuals with Disabilities	-	9.2%	-
Age			
Under the Age of 33	53.3%	56.0%	+2.7%

Note: The differences between 2019 and 2021 are included for reporting purposes only and have not been tested for statistical significance.

Si bien se han hecho grandes avances para diversificar la plantilla de la Cámara, como el aumento de la representación general de personas de color en cargos de alto nivel del personal de aproximadamente el 13.7 % al 18 % entre 2018 y 2022, los datos muestran que varias poblaciones históricamente desatendidas o insuficientemente representadas aún no han alcanzado la paridad con su representación dentro de la población de los EE. UU., para incluir a las personas de color en aproximadamente el 40 %.¹

La ODI fue testigo de una diferencia observable en las características demográficas de la plantilla de la Cámara por niveles de empleo entre 2019 y 2021. Los empleados blancos en cargos superiores aumentaron del 66.2 % al 73.9 %, mientras que los empleados negros o estadounidenses de raza negra disminuyeron del 16.0 % al 13.0 % en cargos similares. Los datos también reflejan un aumento de los empleados que se identifican como de origen hispano, latino o español en cargos de nivel inferior, del 7.7 % al 16.9 %. Sin embargo, sus porcentajes se mantuvieron similares en los cargos de nivel medio y superior en ambos años.

COMPARACIÓN DE LA PLANTILLA DE LA CÁMARA EN 2019 Y 2021 POR RAZA Y NIVEL DE EMPLEO

<i>Percentage of House Employees by Race or Ethnicity and Job Level (2019)</i>						
	Junior-Level		Mid-Level		Senior-Level	
	Count	%	Count	%	Count	%
White	330	74.3%	2,121	66.2%	323	66.2%
Black or African American	52	11.7%	585	18.2%	78	16.0%
American Indian or Alaska Native	5	1.1%	15	0.5%	3	0.6%
Asian or Asian American	16	3.6%	159	5.0%	35	7.2%
Middle Eastern or North African	3	0.7%	21	0.7%	2	0.4%
Native Hawaiian or Other Pacific Islander	3	0.7%	15	0.5%	1	0.2%
Other	10	2.3%	104	3.2%	10	2.0%
More Than One Race	25	5.6%	186	5.8%	36	7.4%
Not Hispanic or Latino	274	92.3%	2,762	87.5%	409	88.5%
Hispanic, Latino, or Spanish Origin	23	7.7%	395	12.5%	53	11.5%

Note: The differences between 2019 and 2021 are included for reporting purposes only and have not been tested for statistical significance.

<i>Percentage of House Employees by Race or Ethnicity and Job Level (2021)</i>						
	Junior-Level		Mid-Level		Senior-Level	
	Count	%	Count	%	Count	%
White	805	72.5%	2,321	67.3%	442	73.9%
Black or African American	119	10.7%	588	17.0%	78	13.0%
American Indian or Alaska Native	6	0.5%	25	.7%	4	0.7%
Asian or Asian American	68	6.1%	180	5.2%	33	5.5%
Middle Eastern or North African	13	1.2%	34	1.0%	5	0.8%
Native Hawaiian or Other Pacific Islander	9	0.8%	17	.5%	3	0.5%
Other	14	1.3%	76	2.2%	15	2.5%
More Than One Race	76	6.8%	209	6.1%	18	3.0%
Not Hispanic or Latino	950	83.1%	3,091	87.2%	536	88.3%
Hispanic, Latino, or Spanish Origin	193	16.9%	453	12.8%	71	11.7%

Note: The differences between 2019 and 2021 are included for reporting purposes only and have not been tested for statistical significance.

¹ Centro Conjunto de Estudios Políticos y Económicos. "Diversidad racial entre los altos cargos de la Cámara de Representantes de los EE. UU.". 6 de octubre de 2022. <https://jointcenter.org/racial-diversity-among-top-staff-in-the-u-s-house-of-representatives/>.

ESTUDIO DE ANÁLISIS DE BARRERAS DE DEIA DE LA CÁMARA

El Estudio de Análisis de Barreras de DEIA de la Cámara es un estudio bienal voluntario, basado en grupos de discusión, sobre las percepciones de los empleados acerca de las barreras existentes en la Cámara como lugar de trabajo. El estudio se realiza cada dos años en los años pares. Los resultados se presentan a las principales partes interesadas de la Cámara y se pone a disposición del público un resumen ejecutivo a través del sitio web de la oficina. El estudio se creó en 2020 y ambas repeticiones han sido administradas por ICF. En esta sección se presentan los resultados del análisis de este año.

De la plantilla de la Cámara, 96 empleados participaron en 20 grupos de discusión virtuales confidenciales y otros 16 empleados aportaron sus puntos de vista por correo electrónico. Los grupos de discusión se dividieron en función de diversas identidades demográficas y siguieron un par de protocolos, uno para empleados de nivel inicial a medio y otro para empleados de nivel superior. El estudio constató que los valores y prácticas de DEIA variaban entre las distintas Oficinas de la Cámara, que los empleados expresaban una mayor necesidad de recursos de DEIA y que persiste una menor representación entre los empleados de poblaciones históricamente infrarrepresentadas en cargos superiores. El estudio también proporcionó recomendaciones para ayudar a fomentar una cultura más integradora, ofrecer más recursos y buenas prácticas relacionados con DEIA, supervisar los avances hacia las metas de DEIA, aumentar el acceso a oportunidades de tutoría y pasantías, agilizar los procesos de contratación y apoyar los esfuerzos actuales para eliminar las barreras laborales para todos los empleados de la Cámara.

Para complementar el análisis cualitativo, ICF llevó a cabo un análisis cuantitativo utilizando los datos del Estudio de Remuneración y Diversidad de la Cámara de 2021, en el que se comparaba el perfil demográfico de la plantilla de la Cámara con referencias externas. Los resultados mostraron que los empleados negros o estadounidenses de raza negra estaban infrarrepresentados, con un 15.2 %, en comparación con la plantilla federal (Federal Workforce, FEDWF), con un 18.3 %, pero no en comparación con la Fuerza Laboral Civil (Civilian Labor Force, CLF), con un 12.6 %, y la Oficina de Estadísticas Laborales (Bureau of Labor Statistics, BLS), con un 11.6 %. Los empleados de origen hispano, latino o español estaban infrarrepresentados, con un 13.5 %, en relación con la CLF, con un 18.0 %, y la BLS, con un 14.5 %; sin embargo, su representación era mejor que la de la FEDWF, con un 9.5 %. La proporción de empleados con discapacidades (9.2 %) es inferior al objetivo del 12 % recomendado por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC).

COMPARACIÓN DE LA PLANTILLA DE LA CÁMARA EN 2021 CON LOS VALORES DE REFERENCIA

	USHR	Federal Workforce	Civilian Labor Force	Bureau of Labor Statistics	Census Bureau
Black or African American	15.2%	18.3%	12.6%	11.6%	13.6%*
Asian or Asian American	5.4%	6.3%	6.4%	4.6%	6.1%*
Hispanic, Latino, or Spanish Origin	13.5%	9.5%	18%	14.5%	18.9%*
Women	55.8%	44.1%	47.0%	62.9%	50.5%*
Individuals with Disabilities**	9.2%	-	3.9%	-	6.2%

*Note: These data points were added from the [U.S. Census Bureau QuickFacts](#) and were not included in the 2021 House Compensation and Diversity Study.

**These data points were benchmarked against the U.S. Equal Employment Opportunity Commission's recommendation of 12%.

MIRANDO HACIA EL FUTURO

Mientras la ODI se prepara para el 118.º Congreso, la oficina planea actualizar la metodología del Estudio sobre la Diversidad de los Testigos de la Cámara, para incluir revisiones del protocolo de encuesta basadas en las lecciones aprendidas de repeticiones anteriores. Estas revisiones incluirán preguntas sobre el tipo de testigo, el tipo de testimonio, los testimonios anteriores, la situación de discapacidad, la ubicación geográfica, la situación de ciudadanía y categorías ampliadas de raza y etnia.

La ODI tiene previsto volver a renovar el contrato para el Estudio sobre Remuneración y Diversidad en la Cámara para garantizar que el análisis del próximo año siga estando al día de los recientes cambios en el panorama retributivo y demográfico del Congreso. Por ejemplo, la próxima repetición del estudio abordará los aumentos de la asignación de representación de los miembros (Member's Representational Allowance, MRA), las órdenes salariales para aumentar los suelos y topes salariales, la financiación de las pasantías remuneradas y el reembolso de los préstamos estudiantiles, la sindicalización entre las oficinas de la Cámara, las flexibilidades en el lugar de trabajo tras la pandemia y la recientemente lanzada recopilación de datos demográficos a través de MyPayLinks. El contrato renovado también incluirá una opción para que la empresa consultora seleccionada lleve a cabo la siguiente repetición del Estudio de Análisis de Barreras de DEIA de la Cámara en 2024.

Además, a medida que la oficina continúa su esfuerzo por aprovechar las asociaciones estratégicas, las vías y los canales para identificar talentos diversos, la oferta de investigación y análisis de datos ampliará su cartera para incluir la publicación de un directorio con puntos de contacto en las MSI/MSO – empezando por las entidades ubicadas en la Región de la Capital Nacional. Además, como parte del Programa Piloto de Reclutamiento en LinkedIn de la USHR, la oficina recopilará datos para evaluar la eficacia y eficiencia del programa, la plataforma y el proceso, así como datos de flujo de solicitantes, datos de compromiso y datos voluntarios sobre las características demográficas de los solicitantes.

FORMACIÓN

VISIÓN GENERAL

La oferta de formación está diseñada para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional o de liderazgo a la plantilla de la Cámara sobre temas relacionados con DEIA. En la actualidad, la ODI ofrece una serie de sesiones a nivel de oficina, entre las que se incluyen DEIB en el lugar de trabajo, Llevarse a uno mismo al trabajo y Prejuicios implícitos en el lugar de trabajo.

La DEIB en el lugar de trabajo es una sesión introductoria de una hora y media con actividades interactivas centradas en la definición de DEIB y en cómo se fomenta en el lugar de trabajo. Llevarse a uno mismo al trabajo, que también es una sesión de 90 minutos, se centra en la idea de “traer lo mejor de uno mismo al trabajo” y cómo ayuda a impulsar el rendimiento y la productividad. Al igual que las demás formaciones, esta sesión incluye actividades interactivas, como la investigación de “reglas no escritas” y la exploración de escenarios hipotéticos de oficina. Además, la oficina ofrece una sesión sobre Prejuicios implícitos en el lugar de trabajo, que también es una sesión interactiva de hora y media de duración y se centra en definir los prejuicios implícitos, explorar cómo pueden manifestarse en el lugar de trabajo y ofrecer herramientas y técnicas para combatirlos.

LOGROS

En 2022, la ODI organizó 10 sesiones de formación con las oficinas de la Cámara, incluidas las oficinas de los miembros, de los comités y de apoyo, siendo el tema más solicitado el de los prejuicios implícitos en el lugar de trabajo. Al final de cada sesión de formación, la oficina realiza una encuesta de evaluación y aproximadamente el 94 % de los participantes que respondieron calificaron su experiencia global de “Excelente” o “Buena”. Además, el 100 % de los encuestados afirmaron que la información facilitada durante la sesión de formación les resultó útil de inmediato y que les gustaría aprender más sobre el tema. A la hora de calificar la probabilidad de recomendar la sesión de formación a un colega en una escala del 1 al 10, cerca del 78 % respondió con un 9 o 10 y el 94 % con un 7 o más.

MIRANDO HACIA EL FUTURO

A medida que la necesidad de mayores recursos que ayuden a proporcionar una visión de 360° de DEIA sigue surgiendo en toda la plantilla de la Cámara, como lo demuestran los resultados más recientes del Estudio de Análisis de Barreras de DEIA de la Cámara de 2022, la ODI reconoce la necesidad de seguir aumentando su fuerza de trabajo para ampliar su capacidad de formación, a fin de incluir oportunidades de aprendizaje a nivel de oficina e individual, tanto para los empleados como para los supervisores. Además, a medida que la oficina amplía su capacidad para ofrecer sesiones pregrabadas y facilitadas, también entiende que existe la oportunidad de desarrollar un plan de estudios centrado en DEIA para toda la plantilla de la Cámara a través de Cornerstone mediante la Academia del Personal del Congreso (Congressional Staff Academy, CSA) dentro de la oficina del director administrativo (Chief Administrative Officer, CAO). Además, a medida que la ODI siga participando en el grupo de trabajo sobre una plantilla diversa y con talento, la oficina tiene previsto crear una biblioteca de recursos, como guías sobre las mejores prácticas de DEIA basadas en pruebas.

LAS MEJORES PRÁCTICAS DE DIVERSIDAD DEL 117.^o CONGRESO

- Utilizar prácticas de contratación inclusivas, como paneles de entrevistas diversos y protocolos de entrevista estandarizados.
- Aprovechar las Asociaciones de Personal del Congreso (Congressional Staff Associations, CSA) y las MSI/MSO, como las Universidades e Institutos Universitarios Históricamente Negros (Historically Black Colleges and Universities, HBCU) y las Instituciones al Servicio de los Hispanos (Hispanic-Serving Institutions, HSI), así como APAICS, CBCF, CHCI y CHLI, asegurándose al mismo tiempo de no pasar por alto los institutos universitarios comunitarios y los programas de canalización para las poblaciones históricamente desatendidas o infrarrepresentadas en las Instituciones Predominantemente Blancas (Predominately White Institutions, PWI).
- Aprovechar las pasantías remuneradas que no superen los 120 días como vía hacia el empleo a tiempo completo entre talentos diversos, que pueden compensar hasta \$3,200 al mes como parte de los \$35,000 de financiación anual por Oficina de la Cámara.
- Ofrecer flexibilidad en el lugar de trabajo y beneficios inclusivos, como, por ejemplo, horarios de trabajo híbridos, subsidios para el estacionamiento o el transporte público y hasta \$833 al mes en concepto de reembolso de préstamos a estudiantes.
- Utilizar el reciente aumento del 21 % en la financiación de la MRA para garantizar el cumplimiento de la orden salarial más reciente, que aumentó el suelo salarial para los empleados a tiempo completo de la USHR a \$45,000 y el tope salarial a \$203,700.
- Fomentar las oportunidades internas y externas de desarrollo profesional y de liderazgo para contribuir al avance de DEIA, incluidos los programas de tutoría y las sesiones de formación a través de la ODI, así como de otras oficinas de apoyo, como la CSA, la Oficina de Defensa del Empleado (Office of Employee Advocacy, OEA), la Oficina del Asesor Laboral de la Cámara (Office of House Employment Counsel, OHEC) y la Oficina de Derechos en el Lugar de Trabajo (Office of Workplace Rights, OWR).
- Crear un entorno inclusivo que fomente la DEIA mediante buenas prácticas como la celebración de conmemoraciones especiales, la invitación a utilizar pronombres preferidos, el intercambio de recursos de salud mental, la oferta de materiales traducidos para personas que hablan otros idiomas y la facilitación de adaptaciones razonables o religiosas cuando sea necesario.
- Garantizar que las calificaciones obligatorias de los anuncios de vacantes sean realmente obligatorias para que no supongan un obstáculo a las oportunidades profesionales, especialmente entre los candidatos de poblaciones históricamente desatendidas o infrarrepresentadas.
- Evitar marginar las tareas de un empleado aprovechando únicamente su experiencia o conocimientos en áreas relacionadas con su dimensión de la diversidad.

PROGRAMACIÓN

VISIÓN GENERAL

La oferta de programación está diseñada para promover la DEIA reconociendo y ampliando las celebraciones especiales y los recursos para los empleados de la Cámara. En lo que respecta a las celebraciones especiales, a lo largo del año, la ODI organiza eventos para conmemorar días, semanas o meses de patrimonio y concienciación, como el Mes de la Historia Negra, el Mes de la Historia de la Mujer, el Mes de la Herencia Asiática y de las Islas del Pacífico (Asian American and Pacific Islander, AAPI), el Mes del Orgullo LGBT, el Mes de la Herencia Hispana, el Mes Nacional de la Concienciación sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad y el Día de los Veteranos, entre otros. Además, la oficina se asocia con toda la comunidad de la Cámara para organizar eventos destinados a compartir los recursos disponibles para los empleados, lo que incluye colaboraciones con CSA, OWR, OEA y OHEC, entre otros.



Recepción en el Capitolio de los alumnos de la Iniciativa de la Casa Blanca sobre las HBCU

PROGRAMAS INTERNOS

La ODI organiza eventos internos que ayudan a promocionar la oficina y su oferta de servicios, como simulacros de entrevistas y talleres de revisión de currículums. A lo largo del año pasado, la oficina organizó un total de 23 eventos internos con unos 3,000 participantes inscritos. Estos eventos incluyeron una colaboración con la Iniciativa de la Casa Blanca sobre las HBCU para organizar la recepción inaugural de alumnos de las HBCU en el Capitolio como parte de la Conferencia de la Semana Nacional de las HBCU. Además, la ODI organiza periódicamente una serie de eventos dirigidos específicamente a la plantilla de la Cámara, como Headshot Happy Hour de la ODI, la jornada de puertas abiertas de la ODI y Fireside Chat de la ODI.

PROGRAMAS EXTERNOS

Además de los eventos internos, la ODI colabora con entidades externas para apoyar sus esfuerzos por aprovechar las asociaciones estratégicas, las vías y los canales para identificar talentos diversos. Este año, la oficina colaboró con más de 80 institutos universitarios y universidades, incluidos 23 programas educativos y 40 presentaciones sobre los institutos universitarios comunitarios posteriores a la secundaria, HBCU y HSI para ayudar a orientar a los posibles candidatos sobre los empleos disponibles en el Congreso, para incluir cargos en varios tipos de oficina, niveles de personal, series ocupacionales y áreas disciplinarias. Además, la oficina organizó 42 reuniones virtuales o paneles en colaboración con organizaciones como APAICS, C2C, CBCF, CHCI, CHLI, la Asociación Nacional de Funcionarios Latinos Electos (National Association of Latino Elected Officials, NALEO) y Running Start, entre otras.

La ODI también fue invitada a participar como experta en la Cumbre sobre el Futuro de las Comunidades Negras de 2022 del Centro Conjunto de Estudios Políticos y Económicos, en la que el director de la ODI fue invitado a debatir sobre el estado de la diversidad en el Capitolio junto con la Iniciativa Demócrata para la Diversidad del Senado y la Oficina Presidencial de Personal de la Casa Blanca, moderada por CNN y transmitida por C-SPAN. Además, el director y el director adjunto de la ODI fueron invitados a participar como panelistas en la Convención y Exposición Nacional de la Liga de Ciudadanos Latinoamericanos Unidos (League of United Latin American Citizens, LULAC). Estos paneles incluyeron debates sobre la interseccionalidad de la transfobia, la homofobia y la discriminación contra los negros en la comunidad latina, así como sobre la forma de aumentar la participación pública a través del compromiso cívico.



Cumbre sobre el Futuro de las Comunidades Negras del Centro Conjunto de Estudios Políticos y Económicos



Convención y Exposición Nacional de la LULAC



INCLUSIÓN 2022 de la Sociedad de Gestión de Recursos Humanos

MIRANDO HACIA EL FUTURO

La ODI tiene previsto aprovechar la programación para impulsar su campaña de acercamiento del Congreso a las comunidades mediante una estrategia de reclutamiento y divulgación más bidireccional. Por ejemplo, la ODI regresó recientemente de un esfuerzo de reclutamiento y divulgación en Puerto Rico como parte de la Convención y Exposición Nacional de la LULAC, donde la oficina colaboró con la Congresista Jenniffer González-Colon, seguido por el último compromiso de la oficina en San Diego en colaboración con la Oficina del Congresista Scott Peters en el Instituto Técnico Comunitario de Mesa como parte de INCLUSIÓN 2022 de la Sociedad de Gestión de Recursos Humanos (Society of Human Resource Management, SHRM). Durante este viaje de divulgación, se pidió al director de la ODI que actuara como orador principal sobre las mejores prácticas de DEIA en todo el Gobierno Federal. En el nuevo año, la oficina se esforzará por seguir siendo líder de opinión en temas emergentes en el campo de DEIA.

En apoyo de esta meta, y con la vista puesta en el 118.º Congreso, la ODI ha preparado un sólido calendario estratégico de reclutamiento y divulgación para garantizar la presencia física y virtual en ferias de empleo de una amplia gama de organizaciones profesionales y posteriores a la secundaria, entre las que se incluyen las convocatorias de la Conferencia de Acción Política Conservadora y el Festival del Orgullo de la Capital. Además, durante estos viajes de divulgación, la oficina trabajará para organizar programas de colaboración con las oficinas de la Cámara en sus distritos.

OTRAS OFERTAS DE SERVICIOS

GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN

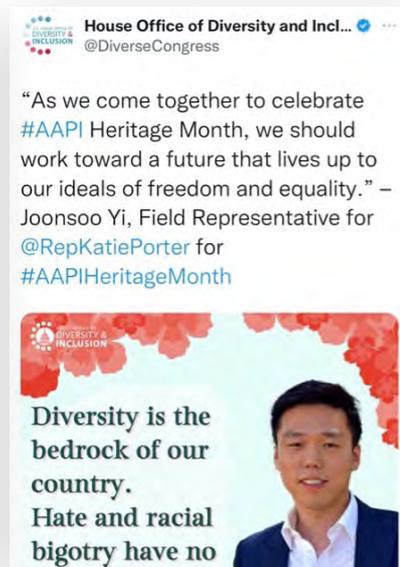
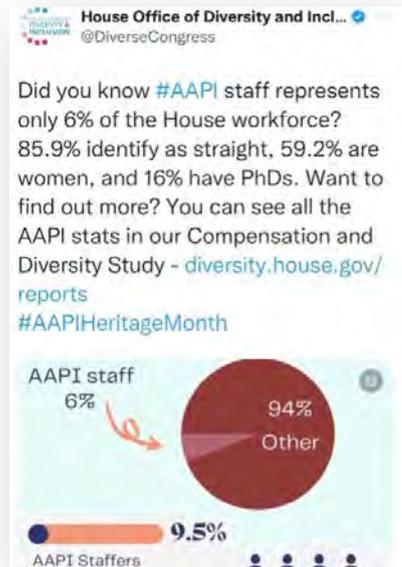
La ODI es consciente de que, para cumplir su meta general de “colocación del pueblo en la cámara de representantes del pueblo”, debe ir al encuentro del pueblo estadounidense allí donde se encuentre, tanto en persona como en línea. Además de su sitio web y su boletín semanal, que cuenta con más de 3,200 suscriptores, la ODI utiliza actualmente un conjunto de plataformas de redes sociales para comunicarse con la comunidad de la Cámara, entre ellas Facebook, Instagram, Twitter y LinkedIn, con un total aproximado de 142,670 seguidores. Además, la oficina gestiona el Programa Piloto de Reclutamiento en LinkedIn de la USHR, que incluye la supervisión de una página con más de 136,000 seguidores y casi 10,000 empleados, con un alcance de aproximadamente 2.5 millones de candidatos potenciales. A lo largo del año, la ODI aprovechó estas plataformas para llevar a cabo una serie de campañas en las redes sociales con motivo de celebraciones especiales o en el marco de convocatorias abiertas de candidaturas, como el Mes de la Historia Negra, el Mes de la Historia de la Mujer, el Mes de la Herencia Asiática y de las Islas del Pacífico, el Mes de la Herencia Hispana y “Empleos en el Congreso”. Esta sección ofrece un desglose de las campañas, así como de los análisis.

CAMPAÑAS EN LAS REDES SOCIALES

La campaña del Mes de la Historia Negra en las redes sociales consistió en 10 gráficos digitalizados que destacaban figuras notables a lo largo de la historia y destacaban a empleados de la Cámara de ascendencia negra o estadounidense de raza negra. En Facebook, la campaña obtuvo más de 2,600 impresiones y 107 interacciones, entre reacciones, publicaciones compartidas y clics en enlaces. En Instagram, recibió un total de 224 me gusta. En Twitter, recibió alrededor de 9,000 impresiones y 317 interacciones, lo que supone una tasa de interacción de aproximadamente el 3.9 %. En LinkedIn, recibió más de 11,900 impresiones.



Durante el Mes de la Historia de la Mujer, la ODI presentó videos de 8 miembros y destacó a 14 empleadas de la Cámara. En Facebook, la campaña recibió más de 2,300 impresiones y 94 interacciones. En Instagram, los videos obtuvieron 675 interacciones de contenido y más de 41,500 visualizaciones. En Twitter, recibió más de 18,000 impresiones y 672 interacciones, lo que supone una tasa de interacción de aproximadamente el 3.8 %. En LinkedIn, recibió alrededor de 10,600 impresiones y 455 interacciones.



La campaña del Mes de la Herencia AAPI en las redes sociales incluyó aspectos destacados de los empleados de ascendencia AAPI, información sobre estadísticas AAPI basadas en el Estudio de Remuneración y Diversidad de la Cámara de 2021, y detalles sobre eventos relacionados con AAPI. En Facebook, la campaña obtuvo 1,500 impresiones y 133 interacciones. En Instagram, recibió 210 me gusta en total y más de 1,000 reproducciones de video. En Twitter, recibió más de 6,000 impresiones y más de 296 interacciones, lo que supone una tasa de interacción de aproximadamente el 6 %. En LinkedIn, recibió aproximadamente 7,300 impresiones.

La campaña para celebrar el Mes de la Herencia Hispana consistió en una combinación de 10 gráficos en las redes sociales en los que se destacaba a empleados hispanos en cargos sénior y se promocionaba la mesa redonda virtual de la oficina, en la que participaron representantes de CHCI, CHLI, LULAC y NALEO, con un discurso de apertura del Congresista Pete Aguilar. En Facebook, la campaña obtuvo más de 1,300 impresiones y 480 interacciones. En Instagram, llegó a 1,806 cuentas con más de 420 cuentas únicas comprometidas y 936 interacciones totales. En Twitter, superó las 18,400 impresiones y más de 650 interacciones, lo que resultó en una tasa de interacción de aproximadamente el 4.9 %. En LinkedIn, recibió unas 4,300 impresiones.



En preparación del 118.º Congreso, la oficina lanzó una campaña llamada “Empleos en el Congreso”, que consistió en promociones pagadas en LinkedIn para ayudar a amplificar una convocatoria abierta de currículums para la próxima sesión del Congreso, así como una serie de convocatorias abiertas semanales de currículums en Facebook, Instagram y Twitter. En conjunto, la campaña ayudó a reunir más de 230 currículums particulares para su consideración por las oficinas de la Cámara.

En LinkedIn, la campaña generó más de 55,600 impresiones y 510 clics, con un porcentaje promedio de clics del 1.82 %, muy por encima del estándar del sector (0.67 %). En Facebook, obtuvo más de 800 impresiones y 69 interacciones. En Instagram, llegó a más de 4,900 cuentas con más de 285 cuentas particulares comprometidas y 425 interacciones totales. En Twitter, recibió más de 1,300 impresiones y 98 interacciones, con una tasa de participación de aproximadamente el 7.5 %.

House Office of Diversity and Incl...
@DiverseCongress

Are you interested in a career with Congress? House offices are always looking for talent and ODI can help. Email your resume to diverse.house@mail.house.gov and we'll guide you through the U.S. House of Representatives application process! #HouseDiversity

House Office of Diversity and Incl...
@DiverseCongress

Did you know ODI works with all House offices to assist with staffing needs? This means we can help your resume get noticed on the Hill! Send your resume to diverse.house@mail.house.gov for more information. #HouseDiversity

House Office of Diversity and Incl...
@DiverseCongress

With Election Day a week away, are you interested in pursuing a career path with Congress? ODI is here to help with resume reviews and mock interviews! Send your resume to diverse.house@mail.house.gov to find out how we can help you reach your fullest potential in the House!

House Office of Diversity and Incl...
@DiverseCongress

Do you currently work on the Hill and are interested in transitioning into a new role? Email your resume to diverse.house@mail.house.gov, so that ODI can assist with your job search! #HouseDiversity

APÉNDICE A. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



ORGANIZATIONAL CHART

* The House Office of Diversity and Inclusion also maintains two paid internships on an ongoing basis – with incumbents serving as Diversity and Inclusion Fellows.



APÉNDICE B. LISTA DE PARTES INTERESADAS DEL SECTOR POSTERIOR A LA SECUNDARIA

Alabama State University (Universidad Estatal de Alabama)
Albany State University (Universidad Estatal de Albany)
Alcorn State University (Universidad Estatal de Alcorn)
Allen University (Universidad de Allen)
American University (Universidad Estadounidense)
Benedict College (Instituto Universitario de Benedict)
Bennett College (Instituto Universitario de Bennett)
Berkeley University (Universidad de Berkeley)
Bethune-Cookman University (Universidad de Bethune-Cookman)
Bowie State University (Universidad Estatal de Bowie)
Cheyney University (Universidad de Cheyney)
Cisneros Leadership Institute (Instituto de Liderazgo Cisneros)
Claflin University (Universidad de Claflin)
Clark Atlanta University (Universidad de Clark de Atlanta)
Clinton College (Instituto Universitario de Clinton)
Coahoma Community College (Instituto Universitario Comunitario de Coahoma)
Coppin State University (Universidad Estatal de Coppin)
Delaware State University (Universidad Estatal de Delaware)
Dillard University (Universidad Dillard)
Drake State Community & Technical College (Instituto Universitario Estatal Técnico y Comunitario de Drake)
Edward Waters College (Instituto Universitario Edward Waters)
Fayetteville State University (Universidad Estatal de Fayetteville)
Fisk University (Universidad de Fisk)
Florida A&M University (Universidad A&M de Florida)
Florida International University (Universidad Internacional de Florida)
Florida Memorial University (Universidad Memorial de Florida)
Fort Valley State University (Universidad Estatal de Fort Valley)
George Mason University (Universidad de George Mason)
George Washington University (Universidad de George Washington)
Georgetown University (Universidad de Georgetown)
Hampton University (Universidad de Hampton)
Harris-Stowe State University (Universidad Estatal Harris-Stowe)
Hinds Community College (Instituto Universitario Comunitario de Hinds)
Howard University (Universidad de Howard)
Hutson-Tillotson University (Universidad Hutson-Tillotson)
Jackson State University (Universidad Estatal de Jackson)
Johnson C. Smith University (Universidad Johnson C. Smith)
Kentucky State University (Universidad Estatal de Kentucky)
Lane College (Instituto Universitario de Lane)
Langston University (Universidad de Langston)

LeMoyne Owen College (Instituto Universitario de LeMoyne Owen)
Lincoln University of Missouri (Universidad Lincoln de Missouri)
Lincoln University of Pennsylvania (Universidad Lincoln de Pennsylvania)
Mesa College (Instituto Universitario de Mesa)
Mississippi Valley State University (Universidad Estatal del Valle del Mississippi)
Morehouse College (Instituto Universitario de Morehouse)
Morgan State University (Universidad Estatal de Morgan)
Morris Brown College (Instituto Universitario de Morris Brown)
Norfolk State University (Universidad Estatal de Norfolk)
North Carolina A&T University (Universidad Estatal Agrícola y Técnica de Carolina del Norte)
North Carolina Central University (Universidad Central de Carolina del Norte)
Old Dominion University (Universidad Old Dominion)
Pennsylvania State University (Universidad Estatal de Pennsylvania)
Philander Smith College (Instituto Universitario de Philander Smith)
Prairie View A&M University (Universidad Agrícola y Mecánica de Prairie View)
Rust College (Instituto Universitario de Rust)
Savannah State University (Universidad Estatal de Savannah)
Shaw University (Universidad de Shaw)
Southern University (Universidad del Sur)
Southern University Law Center (Centro de Derecho de la Universidad del Sur)
Southwestern Adventist University (Universidad Adventista del Suroeste)
Spelman College (Instituto Universitario de Spelman)
St. Phillips College (Instituto Universitario de St. Phillips)
Stillman College (Instituto Universitario de Stillman)
Texas Southern University (Universidad del Sur de Texas)
Tuskegee University (Universidad de Tuskegee)
University of Florida (Universidad de Florida)
University of the Virgin Islands (Universidad de las Islas Vírgenes)
University of Maryland Eastern Shore (Universidad de la Costa Oriental de Maryland)
Vanderbilt University (Universidad de Vanderbilt)
Virginia Commonwealth University (Universidad del Estado Federal de Virginia)
Virginia State University (Universidad Estatal de Virginia)
Virginia Union University (Universidad de la Unión de Virginia)
West Virginia State University (Universidad Estatal de Virginia Occidental)
Xavier University (Universidad de Xavier)

APÉNDICE C. DESTACADOS DE PRENSA

Chris Cioffi. “El Senado necesita su propia oficina de diversidad e inclusión, dicen los defensores”. Roll Call. 28 de julio de 2022. <https://rollcall.com/2022/07/28/senate-needs-its-own-diversity-and-inclusion-office-advocates-say/>.

Chris Cioffi. “¿Cómo ayudar a los futuros profesionales a encontrar el Congreso? Muéstreles que pertenecen”. Roll Call. 29 de septiembre de 2022. <https://rollcall.com/2022/09/29/how-to-help-future-staffers-find-congress-show-them-they-belong/>.

Cheyenne M. Daniels. “Un nuevo informe revela que las oficinas de la Cámara carecen de diversidad”. The Hill. 6 de octubre de 2022. <https://thehill.com/homenews/house/3675459-new-report-finds-house-offices-lack-diversity/>.

Centro Conjunto de Estudios Políticos y Económicos. “Diversidad racial en el liderazgo gubernamental”. 14 de octubre de 2022. <https://www.c-span.org/video/?523614-1/racial-diversity-government-leadership>.

CONÉCTESE CON NOSOTROS



**DIVERSITY.HOUSE.GOV
DIVERSE.HOUSE@MAIL.HOUSE.GOV
CAREERS@MAIL.HOUSE.GOV**

**B244 LONGWORTH HOB
5300 O'NEILL HOB**

